قرارداد ج ـ عدم منوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجاح کار مورد نظر.

فصل 2- قرارداد کار ـ 2

فصل 2- قرارداد کار

1- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده 7

ماده 7

قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدتد موقد یا مدتد، غیرموقد برای کارفرما انجام میدهد.

تبصره 1

تبصره 1

حداکثر مدتد موقد برای کارهایی که طبععت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهییه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره 2

تبصره 2

در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، درصورتی که مدتها در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شد. در کارهایی

که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، درصورتی که مدتا در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شد.

8 ماده

شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن درصورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایا تکمیل از امتیازات مقرر در

این قانون منظور نماید.

9 ماده

برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است: الف ـ مشروعیت مورد قرارداد ب ـ معین بودن

موضوع قرارداد ج ـ عدم منوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجاح کار مورد نظر.

1 تبصره

اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصالح به اثبات برسد.

10 ماده

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد: الف ـ نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به

آن اشتغال یابد. ب ـ حقوق یا مزد مبدأ و لواحق آن ج ـ ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها دـ محل انجام کار ه ـ تاریخ انعقاد

قرارداد و ـ مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدتها معین باشد. زـ موارد دیگر که عرف وعادت شغل یا محل، ایجاب نمایید.

1 تبصره

در مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل ویک نسخه نزد

کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در

اختیار نماینده کارگر

قرار می گیرد.

11 ماده

طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارد، بدون اختلاف قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد و یا ملزم به پردخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجم کار خواهد بود.

1 تبصره

مدت دوره آزمایشی باید قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

12 ماده

هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام درموسمه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرما جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

13 ماده

در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجم می یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردید که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

1 تبصره

مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشنده به پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجم کار، پرداخت نمایند.

2 تبصره

چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بردازد و یا قبل از پایان 45 روز از تحویل موقعت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار درقبال کارگران خواهد بود.

ـ تعلیق قرارداد کار 2-2

14 ماده

چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقعا متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در میآید و پس از رفع آنها قرارداد کار با اختساب سابقه خدمت (از لحظه بازنشتگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی گردد.

1 تبصره

مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت،احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران درجهبه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

15 ماده

در موردی که به واسطه قوه تهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقعت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگران که تعطیل می شود به حال تعلیق در میآید تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

16 ماده

قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده میکنند، درطول مرخصی و به مدت دوسال به حال تعلیق در میآید.

1 تبصره

مرخصی تحصیلی برای دوسال دیگر قابل تمدید است.

17 ماده

قرارداد کارگری که توقف می گردد و توقف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقف به حال تعیق در می آید و

کارگر پس از رفع توقف به کار خود باز می گردد.

18 ماده

چنانچه توقف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد واین توقف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردید، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محاسبه می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارد که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایا وی را نیز پرداخت نمایید.

1 تبصره

کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص شده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی،

حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

19 ماده

در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دوماه پس از پایبان خدمت به کار سابقه خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.

20 ماده

در هریک از موارد مذکور در مواد 19،17،16،15 چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محاسبه می شود و کارگر حق دارد ظرف مد 30 روز به هیات تشخیص مراجعه نماید

(درصورتیکه کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که پذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد

و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هرسال سابقه کار 45 روز آخرین مزد به وی پرداخت نمایید.

1 تبصره

چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر 30 روز پس از رفع حالت تعیق، آمادگی خود را برای انجام کار به

کارفرما اعلام نکند و

یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعت نماید، مستعفی شناخته می‌شود که دراین صورت کارگر مشمول

اخذ حق سنوات بازاء هرسال یکماه آخرین حقوق خواهد بود.

ـ2ـ3 خاتمه قرارداد کار

21 ماده

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد: الف ـ فوت کارگر ب ـ بازنشستگی کارگر ج ـ از کارافتادگی کلی کارگر د

انتقضاء مدت در قراردادهای کار بامدت مؤقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه ـ پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار

معین است وـ استعفای کارگر

1 تبصره

کارگری که استعفا می‌کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدوان استعفای خود را کتبآ به کارفرما اطلاع دهد و

درصورتیکه حداکثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را کتبآ به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتقی تلقی می شود و کارگر

موظف است رونوشت استعفا و انصرف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

22 ماده

در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار ومربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و درصورت

فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

1 تبصره

تا تعیین تکلیف ورات قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی، این سازمان موظف است

نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکلف وی

اقدام نماید.

23 ماده

کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و

یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

24 ماده

درصورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یامدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یکسال یا بیشتر، به کار

اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای

پایان کار به وی پرداخت ماید.

25 ماده

هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچجیک از طرفین به تنهائی حق فسخ آنرا ندارد.

1 تبصره

رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.

26 ماده

هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و

امور اجتماعی محل، قابل اجراست. درصورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

27 ماده

هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید

کارفرما حق دارد درصورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هرسال سابقه کار معادل

یکماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان (حق سنوات) به وی پرداختته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای

اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمان صنفی لازم است. در هرموارد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیات تشخیص

ارجاع ودرصورت عدم حل اختلاف از طریقی هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل

اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

1 تبصره کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمان صنفی در آن تشکیل نگرددیده باشد یا

1 تبصره فاقد نماینده کارگر باشناداعلامنظرمثبتهیاتتشخیص(موضوعماده185اینقانون)درفسخقراردادکارالزامیاست.

2 تبصره موارد قصور و دستورالعملها و آیین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

28 ماده نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واحد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب قبل از

علامنظرقطعیهیاتتشخیص(موضوعماده22قانونشوراهایاسلامیکار)ورایهیات حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مائند سایر کارگران مشغول کار و همجنین انجام وظائف و امور محوله خواهد بود.

1 تبصره هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیمابین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فورا و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهائی خود را علامخواهد داشت. درهرصورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر طرف مدث یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

2 تبصره در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگرددیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص(موضوع22قانونشوراهایاسلامی کار)تشکیلنشدهویاینکهکارگاهموردنظر مشمول قانون شورای اسلامی کار نمی باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمان صنفی، قبل از علامنظرقطعیهیاتتشخیص(موضوعماده22قانونشوراهایاسلامیکار)وراینهائیهیاتحل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همجنین انجام وظائف و امور محوله خواهد بود.

2-4 جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزاوای پایان کار

29 ماده

در صورت تیکه بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما، موجب تعیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت

30 ماده

خسارت ناشی از تعیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعیقی از کار را به کار سابق وی باز گرداند.

1 تبصره

چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهره (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و

2 تبصره

کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را درهمان

واحد بازسازی شده و

31 ماده

مشاغلی که در آن بوجود میآید به کار اصلی بگمارد.

4 تبصره

دولت مکلف است باتوجه به اصل پیشت و نهم قانون اساسی و با استفاده ازدرآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت

5 تبصره

مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق پییمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده 4 این قانون و

6 تبصره

باتوجه به بند 2 اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای استغال مجدد آنان فراهم نماید.

31 ماده

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی ویا بازنشتگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به

32 ماده

نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان 30 روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی ویا بازنشتگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

32 ماده

اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش توانانیهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی

33 ماده

سازمان بهداشت و درمان منطقه با معروفی شورای اسلامی کار ویا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هرسال

34 ماده

سابقه خدمت، معادل دوماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

33 ماده

تشخیص موارد از کارافتادگی کلی وجزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شد، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیرکار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

نسخه مستقل این واحد حقوقی از کتابخانه نقره‌وانی ـ 1405/08/09